

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 december 2024

WETSONTWERP

houdende gedeeltelijke omzetting
van de Richtlijn (EU) 2022/2041
van het Europees Parlement en
de Raad van 19 oktober 2022
betreffende toereikende minimumlonen
in de Europese Unie

Verslag

namens de commissie
voor Sociale Zaken, Werk en
Pensioenen
uitgebracht door
mevrouw **Florence Reuter**

Inhoud	Blz.
I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Bespreking.....	6
III. Stemmingen	14

Zie:

Doc 56 0496/ (2024/2025):
001: Wetsontwerp.
002: Amendement.

Zie ook:
004: Tekst aangenomen door de commissie.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 décembre 2024

PROJET DE LOI

transposant partiellement
la directive (UE) 2022/2041
du Parlement européen et
du Conseil du 19 octobre 2022
relative à des salaires minimaux adéquats
dans l'Union européenne

Rapport

fait au nom de la commission
des Affaires sociales, de l'Emploi et
des Pensions
par
Mme **Florence Reuter**

Sommaire	Pages
I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion	6
III. Votes.....	14

Voir:

Doc 56 0496/ (2024/2025):
001: Projet de loi
002: Amendement.

Voir aussi:
004: Texte adopté par la commission.

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Denis Ducarme

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Frieda Gijbels, Wouter Raskin, Axel Ronse
VB	Kurt Moons, Ellen Samyn
MR	Denis Ducarme, Florence Reuter
PS	Caroline Désir, Marie Meunier
PVDA-PTB	Nadia Moscufo, Robin Tonniau
Les Engagés	Isabelle Hansez, Aurore Tourneur
Vooruit	Anja Vanrobaeys
cd&v	Nathalie Muylle
Ecolo-Groen	Sarah Schlitz
Open Vld	Vincent Van Quickenborne

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

N .,	Dorien Cuylaerts, Kathleen Depoorter, Lotte Peeters
Britt Huybrechts,	Dieter Keuten, Dominiek Sneepe
Daniel Bacquellaine,	David Clarinval, Hervé Cornillie
Frédéric Daerden,	Dimitri Legasse, Sophie Thémont
Roberto D'Amico,	Kim De Witte, Raoul Hedebouw
Xavier Dubois,	Jean-François Gatelier, Anne Pirson
Fatima Lamarti,	Funda Oru
Tine Gielis,	Leentje Grillaert
Petra De Sutter,	Dieter Vanbesien
Alexia Bertrand,	Irina De Knop

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DAMES EN HEREN,

Nadat de Conferentie van voorzitters op 20 november 2024 had ingestemd met de verwijzing ervan, heeft uw commissie dit wetsontwerp, dat de urgentie heeft verworven tijdens de plenaire vergadering van 21 november 2024, besproken tijdens haar vergadering van 27 november 2024.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, legt uit dat het voorliggende wetsontwerp voortvloeit uit de verplichtingen opgelegd door Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie.

Deze richtlijn kwam tot stand nadat de Europese Commissie eind 2020 een voorstel voor een richtlijn had ingediend om toereikende minimumlonen in de Europese Unie te waarborgen.

De richtlijn draagt bij tot de versterking van de sociale dimensie van Europa als onderdeel van de toepassing van de Europese pijler van sociale rechten. Ze heeft tot doel betere leefomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de Unie te creëren, met name op het vlak van de toereikendheid van minimumlonen voor werknemers, teneinde aan opwaartse sociale convergentie bij te dragen en loonongelijkheid te verminderen.

De vastlegging van de minimumlonen is echter een nationale bevoegdheid, waarbij de Europese Unie een ondersteunende en aanvullende rol heeft. De richtlijn is niet bedoeld om nieuwe conventionele of wettelijke minimumlonen te bepalen, noch om een uniforme methode voor de vaststelling ervan vast te stellen.

De richtlijn legt een procedureel kader vast. Dat bestaat uit drie grote onderdelen:

- het eerste onderdeel betreft de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming;
- het tweede onderdeel betreft de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen;
- het derde en laatste onderdeel bevat een verbeterde toegang voor alle werknemers tot de bescherming door minimumlonen indien nationale wetgeving en/of cao's daarin voorzien.

MESDAMES, MESSIEURS,

Après que la Conférence des présidents du 20 novembre 2024 a approuvé son renvoi en commission, votre commission a examiné ce projet de loi, auquel l'urgence a été accordée au cours de la séance plénière du 21 novembre 2024, au cours de sa réunion du 27 novembre 2024.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, explique que le projet de loi à l'examen découle des obligations imposées par la directive 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

Cette directive a vu le jour après que la Commission européenne a proposé, fin 2020, une directive visant à garantir des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

La directive contribue au renforcement de la dimension sociale de l'Europe dans le cadre de la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux. Elle vise à créer de meilleures conditions de vie et de travail dans l'Union, notamment en ce qui concerne le caractère adéquat des salaires minimaux pour les travailleurs afin de contribuer à une convergence sociale ascendante et de réduire les inégalités salariales.

Toutefois, la fixation de salaires minimaux est une compétence nationale, pour laquelle l'Union européenne joue un rôle d'appui et de complément. La directive n'a pas pour objet de définir de nouveaux salaires minimaux conventionnels ou légaux, ni d'établir une méthode uniforme pour leur fixation.

À cette fin, la directive établit un cadre procédural, composé de trois éléments principaux:

- le premier élément concerne la promotion de la négociation collective sur la formation des salaires;
- le deuxième élément concerne la promotion de salaires minimaux légaux adéquats;
- le troisième et dernier élément comprend l'amélioration de l'accès de tous les travailleurs à la protection offerte par les salaires minimaux lorsque la législation nationale et/ou les CCT le prévoient.

Dit wetsontwerp zorgt voor de gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2022/2041. De richtlijn maakt een onderscheid tussen conventionele en wettelijke minimumlonen. Uit de definities van de richtlijn vloeit voort dat algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten niet aanzien worden als een wettelijk minimumloon in de zin van deze richtlijn.

In de private sector zijn er dus geen wettelijke minimumlonen, enkel minimumlonen via een cao.

In de Belgische private sector geldt het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen, vastgelegd in cao nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad (NAR), als absolute minimumloon.

Als gevolg hiervan voorziet dit wetsontwerp niet in een omzetting van het tweede deel van de richtlijn, dat de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen betreft. Zulke wettelijke minimumlonen gelden enkel voor werknemers van wie de rechtspositie is vastgelegd krachtens of bij wet.

Het gedeelte van Richtlijn (EU) 2022/2041 dat betrekking heeft op de bevordering van toereikende wettelijke minimumlonen valt niet onder de federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht.

Dit wetsontwerp zet in hoofdstuk 2 in de eerste plaats vier definities opgenomen in de richtlijn om. Het betreft de definities van een minimumloon, een wettelijk minimumloon, de collectieve arbeidsovereenkomst en de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen.

Zoals de vice-eersteminister reeds aangaf, worden algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten niet aanzien als een wettelijke vastlegging van een minimumloon in de zin van deze richtlijn. In dit inleidende hoofdstuk wordt ook het toepassingsgebied van het wetsontwerp afgebakend.

Het eerste deel van de richtlijn, dat de bevordering van collectieve onderhandelingen over loonvorming betreft, bevat verplichtingen voor alle lidstaten, of ze nu wettelijke minimumlonen hebben dan wel conventionele of beide.

De richtlijn draagt de lidstaten op om:

(1) de capaciteit van de sociale partners te bevorderen om collectieve loononderhandelingen op alle niveaus te voeren;

(2) constructieve, zinvolle en zaakkundige loononderhandelingen tussen de sociale partners te stimuleren

Le projet de loi à l'examen transpose partiellement la directive (UE) 2022/2041. Cette directive établit une distinction entre les salaires minimaux conventionnels et les salaires minimaux légaux. Il ressort des définitions de la directive que les conventions collectives de travail rendues obligatoires ne sont pas considérées comme des salaires minimums légaux au sens de la directive.

Dans le secteur privé, il n'existe donc pas de salaire minimum légal, mais uniquement des salaires minimaux fixé par une CCT.

Dans le secteur privé belge, le revenu minimum mensuel moyen garanti, fixé dans la CCT n° 43 du CNT, s'applique en tant que salaire minimum absolu.

Par conséquent, le projet de loi à l'examen ne prévoit pas la transposition du deuxième volet de la directive, qui concerne la promotion de salaires minimaux légaux adéquats. Ces salaires minimaux légaux ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont le statut juridique est déterminé par ou en vertu de la loi.

La partie de la directive (UE) 2022/2041 relative à la promotion de salaires minimaux légaux adéquats ne relève pas de la compétence fédérale en matière de droit du travail.

Dans le chapitre 2, le projet de loi à l'examen transpose tout d'abord quatre définitions incluses dans la directive. Il s'agit des définitions du salaire minimum, du salaire minimum légal, de la convention collective de travail et du taux de couverture des négociations collectives.

Comme le vice-premier ministre vient de l'indiquer, les conventions collectives de travail rendues obligatoires ne sont pas considérées comme une fixation d'un salaire minimum légal au sens de la directive. Ce chapitre introductif fixe également le champ d'application du projet de loi.

Le premier volet de la directive, qui concerne la promotion de la négociation collective sur la formation des salaires, contient des obligations pour tous les États membres, qu'ils aient fixé des salaires minimaux légaux, conventionnels ou les deux à la fois.

La directive charge les États membres:

(1) de promouvoir la capacité des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations salariales collectives à tous les niveaux;

(2) de promouvoir des négociations salariales constructives, significatives et factuelles entre les partenaires

op voet van gelijkheid en met garanties inzake toegang tot nodige informatie;

(3) maatregelen te nemen om de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen te beschermen alsook maatregelen om werknemers en vakbondsvertegenwoordigers te beschermen tegen discriminatie;

(4) vakbonden en werkgeversorganisaties te beschermen tegen inmenging door elkaar in hun oprichting, werking of bestuur.

België is gekend voor zijn sociaaloverlegmodel. Er bestaat dan ook heel wat regelgeving in België die uitvoering geeft aan deze verplichtingen. In dat verband verwijst de vice-eersteminister naar de concordantietabel richtlijn-wetsontwerp (DOC 56 0496/001).

De vice-eersteminister pleit voor waakzaamheid inzake de concrete toepassing van deze regelgeving, alsook inzake het behoud van de beschermingsgraad. Daarnaast moet België op enkele punten nog een tandje bijsteken.

Om die reden bevat afdeling 1 van hoofdstuk 3 van de voorliggende tekst, in uitvoering van artikel 4, lid 1, punt d), van de richtlijn, een maatregel om vakbonden en werkgeversorganisaties te beschermen tegen elke inmenging in elkaars oprichting, werking of bestuur.

Daarnaast hebben de sociale partners binnen de NAR, aangaande de evaluatie van de problematiek van de contacten tussen de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties en de werkgever en werknemers, aangegeven dat ze hun inspanningen voortzetten om collectieve onderhandelingen in België op het gebied van loononderhandelingen te bevorderen.

In afdeling 2 van hoofdstuk 3 wordt de vereiste van de richtlijn omgezet dat lidstaten met een dekkinggraad lager dan 80 % een actieplan moeten opstellen ter bevordering van collectief onderhandelen. Dit wetsontwerp legt een kader vast dat wordt geactiveerd indien deze dekkinggraad onder de 80 % zou vallen.

De informatie met betrekking tot de door minimumlonen geboden bescherming betreft een omzetting van artikel 11 van de richtlijn en wordt geregeld door hoofdstuk 4 van onderhavig wetsontwerp.

Hoofdstuk 5 voorziet in een bescherming tegen nadelige behandeling voor een werknemer die een klacht

sociaux, qui doivent se trouver sur un pied d'égalité, et disposer de garanties concernant l'accès aux informations nécessaires;

(3) de prendre des mesures pour protéger l'exercice du droit de négociation collective ainsi que des mesures pour protéger les travailleurs et les représentants syndicaux contre la discrimination; et

(4) de protéger les syndicats et les organisations patronales contre l'ingérence des uns à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration.

La Belgique est connue pour son modèle de concertation sociale. Par conséquent, il existe aujourd'hui en Belgique de nombreuses réglementations qui mettent en œuvre ces obligations. À cet égard, le vice-premier ministre renvoie au tableau de concordance directive-projet de loi (DOC 56 0496/001).

Le vice-premier ministre indique qu'il convient de veiller à la mise en œuvre concrète de cette réglementation et au maintien du niveau de protection. En outre, la Belgique doit intensifier ses efforts sur certains points.

C'est la raison pour laquelle la section 1^{re} du chapitre 3 du projet de loi à l'examen contient, en application de l'article 4, paragraphe 1^{er}, d), de la directive, une mesure visant à protéger les syndicats et les organisations patronales contre tout acte d'ingérence des uns à l'égard des autres dans leur formation, leur fonctionnement ou leur administration.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'évaluation de la question des contacts entre les délégués des organisations représentatives des travailleurs et l'employeur et les travailleurs, les partenaires sociaux du CNT ont indiqué qu'ils poursuivaient leurs efforts pour promouvoir les négociations salariales collectives en Belgique.

La section 2 du chapitre 3 transpose l'exigence de la directive selon laquelle les États membres dont le taux de couverture est inférieur à 80 % doivent élaborer un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives. Le projet de loi à l'examen fixe un cadre à activer si ce taux de couverture tombe sous le seuil des 80 %.

Les dispositions concernant les informations relatives à la protection offerte par des salaires minimaux figurent au chapitre 4 du projet de loi à l'examen, qui transpose l'article 11 de la directive.

Le chapitre 5 prévoit une protection contre tout traitement défavorable pour le travailleur qui a déposé

heeft ingediend tegen zijn werkgever of die een procedure heeft ingeleid om de rechten waarin dit wetsontwerp voorziet, te doen naleven.

Daarnaast wordt ook in ontslagbescherming voorzien voor de werknemers die hebben gebruikgemaakt van de rechten bepaald in de voorliggende tekst.

Overeenkomstig artikel 17 van Richtlijn (EU) 2022/2041, ten slotte, moeten de lidstaten passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de sociale partners daadwerkelijk bij de uitvoering van deze richtlijn worden betrokken.

De NAR heeft op 30 mei 2023 advies nr. 2.369 uitgebracht omtrent de voorbereidende fase van de omzettingsoefening voor deze richtlijn, gevolgd, op 29 maart 2024, door advies nr. 2.414 over het voorontwerp van wet. Tot slot werd de NAR ook nog om advies gevraagd op 24 mei 2024.

II. — BESPREKING

1. Voorstelling van het amendement

Mevrouw Marie Meunier (PS) dient amendement nr. 1 (DOC 56 0496/002) in.

Zij legt uit dat het amendement ertoe strekt om, middels een wijziging van artikel 12, de voorziene datum van inwerkingtreding (15 november 2024) te wijzigen naar “de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt”. Het amendement beoogt de inwerkingtreding van de wet zo snel mogelijk te laten plaatsvinden en retroactieve werking van de wet te voorkomen.

2. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Axel Ronse (N-VA) uit zijn bedenkingen bij het wetsontwerp. Het zal ervoor zorgen dat kortgeschoolden moeilijker aan het werk geraken, dat onze concurrentiepositie wordt ondergraven, en dat het arbeidsrecht nog complexer wordt. Wat betreft de richtlijn die het wetsontwerp omzet, merkt het lid op dat loonvorming geen Europese bevoegdheid betreft.

Het wetsontwerp is overigens overbodig. Het bepaalt een procedure voor het geval minder dan 80 % van de werknemers zijn gedekt door cao's. Vandaag is dat het geval voor 96 % van de werknemers. Het lid vraagt de vice-eersteminister naar het nut van de procedure.

une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure pour faire valoir les droits prévus par le projet de loi à l'examen.

En outre, une protection contre le licenciement est également prévue pour les travailleurs qui ont fait usage des droits prévus dans le texte à l'examen.

Enfin, conformément à l'article 17 de la directive (UE) 2022/2041, les États membres doivent prendre les mesures appropriées pour assurer la participation effective des partenaires sociaux en vue de la mise en œuvre de cette directive.

Le 30 mai 2023, le CNT a émis l'avis n° 2.369 sur la phase préparatoire de l'exercice de transposition de la directive précitée et, le 29 mars 2024, l'avis n° 2.414 sur l'avant-projet de loi. Enfin, le CNT a encore été interrogé le 24 mai 2024.

II. — DISCUSSION

1. Présentation de l'amendement

Mme Marie Meunier (PS) présente l'amendement n° 1 (DOC 56 0496/002).

Elle explique que l'amendement tend à faire en sorte, au travers d'une modification de l'article 12, que la loi entre en vigueur “le jour de sa publication au *Moniteur belge*” et non à la date qui avait été prévue (15 novembre 2024). Cet amendement vise à faire entrer la loi en vigueur le plus rapidement possible et à empêcher tout effet rétroactif de la loi.

2. Questions et observations des membres

M. Axel Ronse (N-VA) exprime des réserves concernant le projet de loi. Celui-ci aura pour effet que les personnes peu qualifiées éprouveront davantage de difficultés à trouver un emploi. Il nuira également à notre compétitivité et rendra le droit du travail encore plus complexe. En ce qui concerne la directive que le projet de loi vise à transposer, le membre fait observer que la formation des salaires n'est pas une compétence européenne.

Le projet de loi est d'ailleurs superflu. Il définit une procédure applicable lorsque moins de 80 % des travailleurs sont couverts par des conventions collectives de travail. Or, 96 % des travailleurs le sont aujourd'hui. Le membre interroge le vice-premier ministre sur l'utilité de la procédure.

Bovendien brengt het wetsontwerp onze concurrentiepositie in gevaar. Het gaat uit van 60 % van het mediaan brutoloon. De bepaalde ontslagbescherming maakt het nog moeilijker voor ondernemers om wendbaar te zijn.

Het lid besluit dat zijn fractie het wetsontwerp niet zal steunen. Andere maatregelen zijn nodig om de werknemers te beschermen.

De heer Kurt Moons (VB) stelt dat de om te zetten richtlijn een nobele doelstelling heeft: betere levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, een rechtvaardige, inclusieve en duurzame groei, een billijkere arbeidsmarkt in de Europese Unie enzovoort. Op het eerste gezicht levert het wetsontwerp een positieve bijdrage aan de discussie over het minimumloon. Bij nader inzien zijn er evenwel verschillende bezorgdheden.

Hoewel de vice-eersteminister zegt dat de richtlijn niet oplegt dat nieuwe conventionele of wettelijke minimumlonen worden bepaald, doet dit denken aan de befaamde “salamitactiek”: wat nu nog niet is, wordt voorbereid voor later. De VB-fractie zal dus tegenstemmen, omdat de EU zich via de om te zetten richtlijn nog maar eens moet in een belangrijke bevoegdheid van de nationale staten. Dit wetsontwerp houdt een impliciete bevoegdheidsuitbreiding van de EU in, in de mate dat het sociaal overleg en – meer bepaald – het loonoverleg niet haar taak zijn. Het ondermijnt de soevereiniteit van landen en zorgt niet voor een beleid op maat.

Een differentiërend arbeidsmarktbeleid is immers belangrijk voor de economische ontwikkeling van de landen en de regio's. De werkgelegenheid en het minimumloon zijn daar belangrijke aspecten van. Het is overduidelijk dat bij de vaststelling van minimumlonen ook onder andere rekening moet worden gehouden met de behoeften van werknemers en hun gezinnen, met het algemene loonniveau in het land, de kosten van levensonderhoud, de socialezekerheidsuitkeringen, de levensstandaard vergeleken met andere sociale groepen, de economische ontwikkeling, de productiviteit, het gewenst werkgelegenheidsniveau, de grootte van de verschillen tussen lonen en werkloosheidsvergoedingen. Dat zijn allemaal parameters die best regionaal worden ingeschat.

Loonvorming is normaal gezien het gevolg van de vraag en het aanbod van werkkrachten, waarbij de bovengenoemde parameters in grote mate automatisch in rekening worden gebracht. Daarentegen wordt minimumloombepaling veelal via de sociale partners

De plus, le projet de loi met en péril notre compétitivité. Il prend comme référence 60 % du salaire médian brut. La protection qu'il prévoit contre le licenciement réduit encore la marge de manœuvre dont disposent les entrepreneurs.

En conclusion, le membre précise que son groupe ne soutiendra pas le projet de loi. D'autres mesures sont nécessaires pour protéger les travailleurs.

M. Kurt Moons (VB) considère que la directive à transposer poursuit un objectif noble: de meilleures conditions de vie et de travail, une croissance équitable, inclusive et durable, un marché du travail plus équitable dans l'Union européenne, etc. Au premier abord, le projet de loi apporte une contribution positive au débat sur le salaire minimum. Toutefois, à y regarder de plus près, il fait naître plusieurs préoccupations.

Même si le vice-premier ministre affirme que la directive n'impose pas la fixation de nouveaux salaires minimaux conventionnels ou légaux, on pourrait y voir une application de la fameuse “tactique du saucissonnage”: ce qui n'est pas fait maintenant est préparé pour plus tard. Le groupe VB votera donc contre le projet de loi, parce que la directive à transposer vise à permettre une ingérence supplémentaire de l'UE dans une compétence importante qui revient aux États nationaux. Le projet de loi à l'examen implique une extension implicite des compétences de l'UE, dès lors que le dialogue social et – plus spécifiquement – la négociation salariale ne relèvent pas de ses attributions. Il porte atteinte à la souveraineté des États et ne permet pas la mise en œuvre de politiques sur mesure.

Mener des politiques différenciées en matière de marché du travail est en effet crucial pour permettre le développement économique des pays et des régions. L'emploi et le salaire minimum en sont des aspects importants. Il est plus qu'évident que la fixation des salaires minimaux doit également tenir compte, entre autres, des besoins des travailleurs et de leurs familles, du niveau général des salaires dans le pays, du coût de la vie, des prestations de sécurité sociale, du niveau de vie comparé à celui d'autres groupes sociaux, du développement économique, de la productivité, du niveau d'emploi souhaité, et de l'ampleur de l'écart entre salaires et indemnités de chômage. Il est préférable que l'évaluation de tous ces paramètres ait lieu au niveau régional.

La formation des salaires découle normalement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, les paramètres précités étant dans une large mesure pris en compte automatiquement. En revanche, la fixation du salaire minimum fait principalement l'objet d'une concertation

afgesproken, al dan niet gecorrigeerd door de politiek. Het blijft aldus nog een van de enige beleidsmogelijkheden van de soevereine landen om economisch het verschil tussen de staten/regio's te maken. In Vlaanderen kunnen bijvoorbeeld de minimumlonen eventueel omhoog door de krapte op de arbeidsmarkt. In Wallonië en Brussel zouden die eventuele verhogingen nefast zijn, aangezien dat bedrijven er enkel toe zou kunnen aanzetten niet te investeren in die regio's met nog een lagere werkzaamheidsgraad tot gevolg. In plaats van deze bevoegdheden over te hevelen naar een supranationaal Europees niveau, is het net opportuun om ook binnen een Belgisch kader te hameren op de uiteenlopende behoeftes binnen België.

Daarenboven lost dit wetsontwerp ook geen structurele problemen op, aangezien onze minimumlonen tot de top van Europa behoren, en – zoals de NAR aanhaalt – ze zelfs vooruitlopen op de Europese verwachtingen. Voorts wordt er in de richtlijn en het wetsontwerp een dekkinggraad van 80 % van de collectieve onderhandelingen nagestreefd, terwijl deze in België al 96 % bedraagt.

Samenvattend is een omzetting van deze richtlijn in principe dus geen goede zaak voor onze werkgevers, die een beleid op maat nodig hebben.

Mevrouw Florence Reuter (MR) benadrukt dat iedere lidstaat soeverein blijft voor de vaststelling van de minimumlonen. De meerwaarde van het wetsontwerp zit in de bescherming tegen inmenging bij het sociaal overleg. Ze heeft twee vragen voor de vice-eersteminister. Ten eerste bepaalt artikel 4 van het wetsontwerp de categorieën van werknemers die onder het toepassingsgebied vallen, waaronder de werknemers van de private sector en de contractuele werknemers van de publieke sector. Vallen de contractuele werknemers van de deelstaten ook onder het toepassingsgebied? Ten tweede wenst het lid te vernemen wat precies wordt bedoeld met de dekkinggraad.

Het lid besluit dat haar fractie het wetsontwerp zal steunen.

Mevrouw Marie Meunier (PS) benadrukt het belang van minimumlonen, die het resultaat vormen van een sociaal overleg. Het sociaal overleg biedt een bescherming tegen politieke inmenging of de lobby van grote bedrijven. Bovendien leidt het in het algemeen tot rechtvaardigere minimumlonen. Het wetsontwerp beschermt de werknemer die zich op zijn rechten beroept. De PS-fractie zal het wetsontwerp dan ook steunen.

entre partenaires sociaux, avant d'être rectifiée le cas échéant par les responsables politiques. Elle reste donc l'une des seules options politiques dont les États souverains disposent encore pour prendre des mesures économiques différenciées selon les États/régions. En Flandre, par exemple, les salaires minimaux pourraient éventuellement augmenter en raison de la pénurie sur le marché du travail. En Wallonie et à Bruxelles, une telle augmentation aurait des effets néfastes, car elle pourrait inciter les entreprises à ne pas investir dans ces régions. Leur taux d'emploi en serait affecté négativement. Plutôt que de transférer ces compétences à un niveau européen supranational, il faudrait insister, y compris dans un contexte belge, sur les besoins divergents qui existent dans notre pays.

En outre, ce projet de loi ne résout aucun problème structurel dès lors que nos salaires minimaux sont parmi les plus élevés d'Europe et que, comme le souligne le CNT, ils dépassent même les attentes européennes. En outre, la directive et le projet de loi ambitionnent d'atteindre une couverture de l'ordre de 80 % par les négociations collectives, alors qu'elle est déjà de 96 % en Belgique.

En résumé, la transposition de cette directive porterait préjudice aux employeurs de notre pays, pour lesquels il convient de mener une politique sur mesure.

Mme Florence Reuter (MR) souligne que chaque État membre est souverain lorsqu'il s'agit de fixer les salaires minimums. La valeur ajoutée du projet de loi réside dans le fait qu'il protège de toute ingérence dans la concertation sociale. L'intervenante adresse deux questions au vice-premier ministre. Tout d'abord, l'article 4 du projet de loi définit les catégories de travailleurs qui relèveront de son champ d'application, parmi lesquels figurent les travailleurs du secteur privé et les travailleurs contractuels du secteur public. Les travailleurs contractuels des entités fédérées relèveront-ils également de son champ d'application? Ensuite, la membre s'enquiert de la signification exacte des mots "taux de couverture".

En conclusion, la membre indique que son groupe soutiendra le projet de loi.

Mme Marie Meunier (PS) souligne l'importance des salaires minimums, qui sont fixés à l'issue d'une concertation sociale qui offre une protection contre toute ingérence politique ou le lobbying de grandes entreprises. En outre, elle permet généralement de fixer des salaires minimums plus justes. La loi en projet protégera les travailleurs qui feront valoir leurs droits. Le groupe PS soutiendra dès lors le projet de loi.

Zij heeft tot slot nog twee vragen voor de vice-eersteminister. Wordt de werknemer ook beschermd wanneer een klacht wordt ingediend via een representatieve werknemersorganisatie? Is de vice-eersteminister van mening, rekening houdend met onder meer de imperfecties van cao nr. 5, dat de werknemersvertegenwoordigers voldoende toegang hebben tot ondernemingen om contacten te onderhouden met de werknemers?

Mevrouw Isabelle Hansez (Les Engagés) benadrukt dat het wetsontwerp een belangrijke vooruitgang betekent om de sociale dimensie in de EU te verankeren. Niet alle lidstaten beschikken over zo'n performant en democratisch systeem als het onze. Het wetsontwerp bevordert essentiële principes, zoals collectieve onderhandelingen en de verbetering van de arbeidsomstandigheden. Haar fractie schaart zich achter die doelstelling. Het lid wenst enkele opmerkingen en vragen mee te geven.

Ten eerste betreft het wetsontwerp een laattijdige omzetting van de richtlijn. Waarom werd zolang gewacht met de indiening van het wetsontwerp?

Ten tweede is het lid het eens met de lacunes die door de NAR zijn aangehaald, zoals het ontbreken van een lijst met de specifieke categorieën van betrokken werknemers. Kan de vice-eersteminister bevestigen dat het wetsontwerp ook van toepassing zal zijn op werknemers van de publieke sector?

Tot slot merkt het lid op dat de omzetting gebeurt met respect voor de Belgische eigenheid, waar de minimumlonen vastgesteld worden via cao's. België moet het sociaal overleg blijven vooropstellen.

Het lid besluit dat het wetsontwerp in de goede richting gaat. Door de opgelopen vertraging en onvolkomenheden, zal haar fractie zich onthouden bij de stemming.

Volgens *mevrouw Sarah Schlitz (Ecolo-Groen)* is met de omzetting van Richtlijn (EU) 2022/2041 een interessante stap gezet richting een Europese verankering en convergentie van de wetgeving ter zake. De Ecolo-Groen-fractie juicht dan ook de inspanningen toe die op het Europese niveau werden gedaan. De invoering van een Europees minimumloon is immers in heel Europa een belangrijk instrument in de strijd tegen armoede en sociale dumping. Toch blijven er nog aspecten die met het oog op de volledige tenuitvoerlegging van de ambitieuze doelstellingen van de richtlijn best nog worden uitgediept. Vooral voor de meest kwetsbare werknemers is dat belangrijk.

Enfin, elle adresse deux questions au vice-premier ministre. Le travailleur sera-t-il également protégé si une plainte est déposée par l'entremise d'une organisation représentative des travailleurs? Le vice-premier ministre estime-t-il, compte tenu notamment des imperfections de la CCT n° 5, que les représentants des travailleurs ont suffisamment accès aux entreprises pour entretenir des contacts avec les travailleurs?

Mme Isabelle Hansez (Les Engagés) souligne que le projet de loi marque une avancée importante dans la perspective de l'installation de la dimension sociale dans l'Union européenne. Tous les États membres ne disposent pas d'un système aussi performant et démocratique que le nôtre. Le projet de loi promeut des principes essentiels, par exemple ceux des négociations collectives et de l'amélioration des conditions de travail. Son groupe poursuit également ces objectifs. La membre souhaite cependant formuler quelques questions et quelques observations.

Premièrement, le projet de loi à l'examen transpose tardivement la directive visée. Pourquoi a-t-on attendu si longtemps avant de déposer ce projet de loi?

Deuxièmement, la membre approuve les lacunes dénoncées par le CNT, par exemple l'absence de liste des catégories spécifiques des travailleurs concernés. Le vice-premier ministre pourrait-il confirmer que le projet de loi s'appliquera également aux travailleurs du secteur public?

Enfin, la membre fait observer que la directive est transposée dans le respect des singularités de la Belgique, où les salaires minimums sont fixés par CCT. La Belgique doit continuer à donner la priorité à la concertation sociale.

La membre conclut en indiquant que le projet de loi va dans le bon sens. Compte tenu du retard enregistré et de ses imperfections, son groupe s'abstiendra toutefois lors du vote.

Mme Sarah Schlitz (Ecolo-Groen) estime que la transposition de la directive (UE) 2022/2041 marque une avancée intéressante pour consolider une convergence au niveau européen. Le groupe Ecolo-Groen salue donc les efforts accomplis au niveau européen, en ce sens que l'introduction d'un salaire minimum européen constitue un instrument important dans la lutte contre la pauvreté à travers toute l'Europe et donc contre le dumping social. Cependant, des points méritent d'être approfondis pour garantir que les objectifs ambitieux de la directive soient pleinement réalisés, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables.

Aangezien België reeds over een in het sociaal overleg afgesproken minimumloon beschikt, namelijk het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI), en aangezien op 96 % van de Belgische werknemers cao's van toepassing zijn, worden de bepalingen van de voormelde richtlijn reeds gedeeltelijk toegepast. Dat neemt niet weg dat de Ecolo-Groen-fractie tevreden is dat het belang van collectieve onderhandelingen via de omzetting van de richtlijn wordt onderkend. De specifieke vragen die mevrouw Schlitz voor de vice-eersteminister heeft, kunnen in vier groepen worden onderverdeeld.

De eerste vragen hebben betrekking op het feit dat de richtlijn slechts gedeeltelijk wordt omgezet.

België gaat prat op zijn sociaaloverlegmodel en steunt voor de omzetting van de richtlijn voornamelijk op zijn bestaand cao-kader (waaronder cao nr. 43). Hoewel dat kader een stevige basis vormt, worden er enkele groepen van werknemers in over het hoofd gezien, en dan vooral – maar geenszins uitsluitend – studenten of tijdelijke werknemers. Hoe zal de vice-eersteminister waarborgen dat alle werknemers aanspraak kunnen maken op de beschermende maatregelen waarin de richtlijn voorziet?

Volgens een studie van het Algemeen Christelijk Vakverbond bedraagt het GGMMI ongeveer 10 euro per uur en had deze richtlijn, afhankelijk van de in aanmerking genomen criteria (namelijk 60 % van het mediane loon en 50 % van het gemiddelde loon) dat bedrag met ongeveer 25 % kunnen verhogen, tot ongeveer 12 euro per uur. België is reeds een van de landen met een hoog minimumloon, maar toch had dat niveau in ons land nog kunnen worden aangepast indien de Europese criteria waren toegepast. Dat had vooral een weerslag kunnen hebben op de 68.000 Belgische werknemers met een minimumloon, van wie de meesten vrouwen zijn. Zo had, hoewel er in België al een relatief hoog minimumloon bestaat, de impact van de omzetting van de Europese richtlijn op basis van armoededrempels kunnen leiden tot een aanzienlijke stijging van die minimumlonen. Had er, aangezien de bevoegdheid niet bij de federale overheid berust, niet een of andere aanzet van de regering kunnen zijn om het ene model boven het andere te verkiezen?

De tweede vraag heeft betrekking op de uitdagingen en de mechanismen van de collectieve onderhandeling. De richtlijn stelt een minimale dekking van 80 % vast voor de collectieve onderhandelingen. Indien die dekking onder de 80 % daalt, moeten actieplannen worden opgesteld. Zullen er concrete mechanismen in werking treden indien de dekking zou dalen? Die bepaling is wel heel theoretisch, gelet op de huidige dekking van 96 %.

La Belgique disposant déjà d'un salaire minimum conventionnel via le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM), et alors que 96 % des salariés belges sont couverts par la négociation collective, une partie des dispositions de la directive sont déjà appliquées. Le groupe Ecolo-Groen se réjouit pourtant de voir l'importance de la négociation collective valorisée à travers la transposition de ce texte. Plus précisément, Mme Schlitz a quelques questions au vice-premier ministre qui peuvent être structurées en quatre volets.

Le premier volet concerne le caractère partiel de la transposition.

La Belgique, forte de son modèle de concertation sociale, s'appuie principalement sur le cadre conventionnel existant, comme la CCT n° 43, pour cette transposition. Bien que solide, ce cadre présente des lacunes pour certains groupes de travailleurs, notamment, mais pas uniquement, les étudiants ou les travailleurs temporaires. Quelles garanties le vice-premier ministre prévoit-il pour assurer que tous les travailleurs bénéficient des protections prévues par la directive?

Selon une étude de la CSC, le RMMM tourne autour de 10 euros de l'heure, et cette directive aurait pu, en fonction des critères retenus (notamment 60 % du salaire médian et 50 % du salaire moyen), augmenter ce montant d'environ 25 %, le portant à environ 12 euros de l'heure. La Belgique, bien qu'elle se situe déjà dans les pays avec un salaire minimum élevé, aurait pu voir un ajustement de ce niveau si les critères européens avaient été appliqués. Cela aurait notamment pu affecter les 68.000 travailleurs belges touchant le salaire minimum, majoritairement des femmes. Ainsi, bien que la Belgique ait déjà un salaire minimum relativement élevé, l'impact de la transposition de la directive européenne reposant sur des seuils de pauvreté aurait pu se traduire par une augmentation substantielle de ces salaires minimums. La compétence n'étant pas du niveau fédéral, n'y aurait-il pas pu avoir une forme d'impulsion du gouvernement de favoriser un modèle plutôt que l'autre?

Le deuxième volet vise les enjeux et mécanismes de la négociation collective. La directive fixe une couverture minimale de 80 % pour les négociations collectives. En cas de recul, des plans d'action doivent être mis en place. Même si cette disposition est très théorique vu le taux de couverture actuel de 96 %, est-ce que des mécanismes concrets seront activés si le taux de couverture venait à baisser?

De derde vraag betreft de bescherming tegen misbruiken en de grotere slagkracht van de sociale inspectie. De richtlijn voorziet in maatregelen om de werknemers te beschermen tegen nadelige behandelingen en onrechtmatig ontslag in geval van een klacht over de minimumlonen. Heeft de vice-eersteminister een plan om de sociale-inspectiediensten meer middelen te geven, zodat de beschermingsmaatregelen ook daadwerkelijk zouden worden toegepast?

De vierde en laatste vraag heeft betrekking op de evaluatie en follow-up van de omzetting. De periodieke evaluatie van de gevolgen van de omzetting is onmisbaar om de weerslag ervan op de loonongelijkheden en de levensomstandigheden van de werknemers te meten. Welke concrete maatregelen zullen worden genomen om de geboekte vooruitgang geregeld te evalueren en indien nodig bij te sturen?

Mevrouw Schlitz en haar fractie steunen tot slot de algemene doelstelling van de richtlijn en juichen de in het voorliggende wetsontwerp vervatte vooruitgang toe. De antwoorden van de vice-eersteminister zullen belangrijk zijn om bepaalde punten te verduidelijken en te waarborgen dat hij de belangen van alle werknemers in België zo goed mogelijk dient.

3. Antwoorden van de vice-eersteminister

De heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, merkt vooreerst op dat het niet in ons land zal zijn dat de belangrijke Richtlijn (EU) 2022/2041 de grootste impact zal hebben. Zoals genoegzaam bekend heeft België immers een diepge wortelde traditie van collectieve onderhandelingen, ook op het stuk van het interprofessioneel minimumloon. De vice-eersteminister is een vurig verdediger van dit model, maar is niet blind voor een belangrijk nadeel ervan: het tijdrovend karakter van het sociaal overleg. Dit is meteen ook de voornaamste reden waarom de voorliggende tekst met enige vertraging bij het Parlement werd ingediend. Met name het sociaal overleg binnen de NAR heeft een aanzienlijke tijd in beslag genomen; het laatste advies van de NAR heeft de vice-eersteminister pas op 15 oktober 2024 bereikt. Dat gezegd zijnde blijft de vertraging zeker binnen de perken.

Zoals al gezegd zal de richtlijn in de praktijk meer effect sorteren in het buitenland dan in België, nu de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen in België reeds 96 % bedraagt, of zelfs 100 % als men de criteria van de richtlijn hanteert. Waarom dan nog, zoals de heer Ronse zich afvraagt, in een procedure voorzien voor het geval de dekkingsgraad onder de 80 % zou dalen? Welnu, simpelweg omdat de richtlijn, die in een Europese context kadert, dit verlangt. De

Le troisième volet concerne la protection contre les abus et le renforcement des inspections sociales. La directive prévoit des mesures pour protéger les travailleurs contre les traitements défavorables et les licenciements abusifs en cas de plainte liée aux salaires minimaux. Le vice-premier ministre dispose-t-il d'un plan pour renforcer les moyens des inspections sociales, afin de garantir une application effective des protections?

Le quatrième et dernier volet concerne l'évaluation et le suivi de la transposition. L'évaluation périodique des effets de la transposition est essentielle pour mesurer son impact sur les inégalités salariales et les conditions de vie des travailleurs. Quelles mesures concrètes seront mises en place pour évaluer régulièrement les progrès réalisés et ajuster si nécessaire?

Pour conclure, Mme Schlitz et son groupe soutiennent l'objectif global de la directive et saluent les avancées proposées dans le projet à l'examen. Les réponses du vice-premier ministre seront importantes pour clarifier certains points et assurer qu'il serve au mieux les intérêts de tous les travailleurs en Belgique.

3. Réponses du vice-premier ministre

M. Pierre-Yves Dermagne, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail, fait d'abord observer que ce n'est pas en Belgique que l'importante directive (UE) 2022/2041 aura le plus d'impact. Il juge inutile de rappeler que notre pays possède une longue tradition de négociations collectives, y compris en ce qui concerne le salaire minimum interprofessionnel. Le vice-premier ministre est un ardent défenseur de ce modèle, mais il ne veut pas en occulter l'inconvénient majeur, à savoir le fait que la concertation sociale prend beaucoup de temps. C'est également la cause principale du retard avec lequel le texte à l'examen a été déposé au Parlement. En effet, la concertation sociale au sein du CNT a pris un temps considérable, le dernier avis du CNT n'étant parvenu au vice-premier ministre que le 15 octobre 2024. Cela dit, ce retard reste certainement mesuré.

En pratique, comme indiqué précédemment, la directive à l'examen aura plus d'impact à l'étranger qu'en Belgique, car le taux de couverture des négociations collectives se situe déjà à 96 %, voire à 100 % en Belgique si l'on applique les critères de la directive. Pourquoi, dès lors, vouloir prévoir, comme l'a relevé M. Ronse, une procédure qui s'appliquera si le taux de couverture passe sous la barre des 80 %? Tout simplement parce que la directive, qui s'inscrit dans un contexte européen, l'exige.

vice-eersteminister hoopt overigens dat de procedure in België nooit zal hoeven te worden toegepast.

Richtlijn (EU) 2022/2041 is een instrument in de strijd tegen de sociale dumping en de bevordering van een gelijk speelveld op het vlak van arbeidsrecht en loon. Als zodanig draagt deze belangrijke tekst ertoe bij om Belgische werknemers te beschermen tegen oneerlijke concurrentie vanuit andere lidstaten waar minder gunstige arbeidsomstandigheden heersen. De richtlijn heeft dus de verdienste een dynamiek op gang te brengen waarbij op een degelijke manier collectieve onderhandelingen worden gevoerd teneinde toereikende minimumlonen te bereiken.

De vice-eersteminister had graag gezien dat de in de richtlijn gehanteerde criteria meer voluntaristisch waren, zodat zij ook in ons land zouden kunnen resulteren in een verhoging van het minimumloon. De ontslagnemende regering-De Croo heeft op dat laatste punt grote inspanningen geleverd. In dat verband wijst de vice-eersteminister op een onrechtvaardigheid die erin bestaat dat bovengemiddeld veel vrouwen evenals werknemers uit beroepen die ten tijde van de coronapandemie als essentieel werden gecatalogeerd, het minimumloon ontvangen. Dat de vice-eersteminister, in goede verstandhouding met de sociale partners, ervoor heeft gezorgd dat de minimumlonen zijn gestegen, na een lange periode van stagnatie, vervult hem met trots.

Als nieuwe regels worden uitgevaardigd, zoals in casu, is het belangrijk dat wordt toegezien op de naleving ervan en dat niet-naleving wordt beteugeld. Daarvoor zijn er voldoende inspecteurs nodig, met name bij de inspectiedienst van de FOD WASO. In dit verband wijst de vice-eersteminister op zijn inspanningen gedurende de vorige legislatuur om de personeelskaders van de inspectiediensten die direct of indirect onder zijn portefeuille ressorteren, te versterken. Concreet werden onder de ontslagnemende regering-De Croo meer dan 170 sociale inspecteurs – in de brede zin van het woord – aangeworven.

Ter attentie van mevrouw Reuter gaat de vice-eersteminister nader in op het begrip “dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen”. Dit begrip wordt gedefinieerd in artikel 3, punt 5), van Richtlijn 2022/2041, als “het percentage werknemers op nationaal niveau op wie een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, berekend als de verhouding tussen het aantal werknemers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt, en het aantal werknemers van wie de arbeidsvoorwaarden kunnen worden geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk”. Uit deze definitie volgt dat als een cao omtrent arbeidsomstandigheden (dus niet enkel over

Le vice-premier ministre espère d'ailleurs que cette procédure ne devra jamais être appliquée en Belgique.

La directive (UE) 2022/2041 s'inscrit dans le cadre de la lutte contre le dumping social et de la promotion de conditions de concurrence équitables en matière de droit du travail et de salaires. En tant que tel, ce texte important contribue à protéger les travailleurs belges d'une concurrence déloyale venant d'autres États membres où les conditions de travail sont moins favorables. Cette directive a donc le mérite de créer une dynamique qui permettra de mener correctement les négociations collectives afin de parvenir à des salaires minimaux adéquats.

Le vice-premier ministre aurait aimé que les critères prévus par la directive soient plus volontaristes afin qu'ils puissent également entraîner une augmentation du salaire minimum dans notre pays. Sur ce dernier point, le gouvernement démissionnaire de M. De Croo n'a pas ménagé sa peine. À cet égard, le vice-premier ministre épingle une injustice, à savoir qu'un nombre de femmes supérieur à la moyenne, ainsi que de travailleurs issus de professions présentées comme étant essentielles au cours de la pandémie de coronavirus, perçoivent le salaire minimum. Le vice-premier ministre est très fier d'avoir obtenu, en bonne intelligence avec les partenaires sociaux, une augmentation des salaires minimums après une longue période de stagnation.

Lorsque de nouvelles règles sont édictées, comme c'est le cas aujourd'hui, il importe de s'assurer que ces règles seront respectées et de sanctionner leur non-respect. Il faut pour cela disposer de suffisamment d'inspecteurs, en particulier au sein du service d'inspection du SPF ETCS. À ce propos, le vice-premier ministre rappelle les efforts qu'il a déployés sous la précédente législature pour renforcer les effectifs des services d'inspection relevant directement ou indirectement de ses attributions. Concrètement, plus de 170 inspecteurs sociaux – au sens large du terme – ont été recrutés sous le gouvernement démissionnaire De Croo.

En réponse à Mme Reuter, le vice-premier ministre précise la notion de “taux de couverture des négociations collectives”. L'article 3, point 5), de la directive 2022/204 définit cette notion comme suit: “la part des travailleurs au niveau national à l'égard desquels une convention collective s'applique, correspondant au ratio entre le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives, et le nombre de travailleurs dont les conditions de travail peuvent être réglementées par des conventions collectives conformément au droit national et aux pratiques nationales”. Il découle de cette définition que si une CCT relative aux conditions de travail (qui ne porte donc pas seulement sur les salaires minimums)

minimumlonen) van toepassing is op alle werknemers die gedekt zijn door de wet op de cao's (in België is dit de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comité), zoals in ons land het geval is, de dekkinggraad 100 % bedraagt. Wanneer men afgaat op puur Belgische criteria, dan is de dekkinggraad gelijk aan ongeveer 96 %.

De vice-eersteminister bevestigt dat de verloning van studenten-werknemers die arbeid verrichten in het kader van een arbeidsovereenkomst, in overeenstemming dient te zijn met de richtlijn en omzetting ervan.

Mevrouw Meunier stelde een vraag over de draagwijdte van de bescherming waarvan een werknemer kan genieten wanneer de klacht wegens niet-naleving van de ontworpen rechten is ingediend via een representatieve werknemersorganisatie. Op vraag van de sociale partners binnen de NAR werd in de memorie van toelichting verduidelijkt dat ook de klachten worden bedoeld die de werknemer via zijn representatieve organisatie indient.

Het ter advies aan de NAR voorgelegde voorontwerp van wet bevatte de verplichting voor de werkgever om aan de afgevaardigden van de representatieve werknemersorganisaties die deelnemen of wensen deel te nemen aan collectieve onderhandelingen, de mogelijkheid te geven om met hemzelf, zijn lasthebbers en aangestelden alsmede met de werknemers alle contacten te hebben die voor deze collectieve onderhandelingen nodig zijn, zonder de efficiënte werking van de onderneming aan te tasten. Deze verplichting beoogde uitvoering te geven aan artikel 4, lid 1, punt b), van de richtlijn, alsook aan considerans 24 ervan. De NAR was de mening toegedaan dat loononderhandeling een materie is die onder de bevoegdheid van de sociale gesprekspartners valt en bijgevolg niet bij wet geregeld mag worden. Hij gaf verder aan voornemens te zijn aan een aanbeveling te werken die is gebaseerd op de cao nr. 5. Hierop heeft de regering de bewuste bepaling uit het ontwerp weggelaten. Gevraagd naar het standpunt van de sociale partners en naar de voortgang van hun werkzaamheden op dit vlak, heeft de NAR de vice-eersteminister op 15 oktober 2024 geantwoord dat de sociale gesprekspartners hun inspanningen voortzetten om collectieve onderhandelingen in België op het gebied van loononderhandelingen te bevorderen. De vice-eersteminister gaat ervan uit dat de NAR zijn belofte gestand zal doen en in de nabije toekomst met een concrete oplossing op de proppen zal komen.

Wat tot slot de wedden en lonen in de overheidssector betreft, werd de richtlijn onlangs reeds gedeeltelijk

s'applique à tous les travailleurs couverts par la loi sur les CCT (en Belgique, il s'agit de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires), le taux de couverture est de 100 %, ce qui est le cas en Belgique. Si l'on applique les critères belgo-belges, le taux de couverture avoisine les 96 %.

Le vice-premier ministre confirme que la rémunération des travailleurs étudiants engagés sur la base d'un contrat de travail doit se conformer à la directive et à sa transposition.

Mme Meunier s'est enquis de la portée de la protection dont pourrait bénéficier un travailleur dans l'hypothèse où la plainte relative au non-respect des droits prévus par le projet de loi à l'examen aurait été déposée par l'entremise d'une organisation représentative des travailleurs. Comme l'ont demandé les partenaires sociaux au sein du CNT, l'exposé des motifs précise que non seulement les plaintes déposées par le travailleur lui-même seront visées par les dispositions relatives à la protection, mais aussi celles déposées par l'entremise d'une organisation représentative des travailleurs.

L'avant-projet de loi soumis à l'avis du CNT prévoyait l'exigence que l'employeur donne aux délégués des organisations représentatives des travailleurs participants ou souhaitant participer aux négociations collectives, la possibilité d'avoir tous les contacts nécessaires avec lui-même, ses mandataires et préposés et avec les travailleurs pour mener à bien les négociations collectives, sans affecter le bon fonctionnement de l'entreprise. Cette disposition visait à mettre en œuvre l'article 4, paragraphe 1^{er}, point b), de la directive conformément à son considérant 24. Le CNT a estimé que la négociation salariale était une matière qui relevait de la compétence des interlocuteurs sociaux. Par conséquent, cette matière ne peut pas être réglée par la loi. Il a ensuite indiqué qu'il comptait formuler une recommandation fondée sur la CCT n° 5. En conséquence, le gouvernement a retiré la disposition visée du projet de loi. En réponse à la question posée par le vice-premier ministre à propos de l'avis des interlocuteurs sociaux et de l'avancée de leurs travaux en la matière, le CNT a informé le vice-premier ministre, le 15 octobre 2024, que les interlocuteurs sociaux poursuivaient leurs travaux en vue de la promotion de la négociation collective en Belgique en matière de négociations salariales. Le vice-premier ministre part du principe que le CNT honorera sa promesse et proposera une solution concrète dans un avenir proche.

Enfin, en ce qui concerne les traitements et les salaires dans le secteur public, la directive a déjà été partiellement

omgezet, middels koninklijk besluit. De gefedereerde entiteiten zullen de richtlijn, binnen de grenzen van hun respectieve bevoegdheden, dienen om te zetten voor wat hun overheidspersoneel betreft.

transposée il y a peu par arrêté royal. Les entités fédérées devront transposer la directive, dans les limites de leurs compétences respectives, en ce qui concerne leurs propres agents.

III. — STEMMINGEN

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Art. 2

Artikel 2 wordt aangenomen met 10 tegen 5 stemmen en 2 onthoudingen.

HOOFDSTUK 2

Definities en toepassingsgebied van de wet

Afdeling 1

Definities

Artikel 3 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 4 onthoudingen.

Afdeling 2

Toepassingsgebied

Artikel 4 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen en 4 onthoudingen.

III. — VOTES

CHAPITRE 1^{ER}

Disposition introductive

Article 1^{er}

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Art. 2

L'article 2 est adopté par 10 voix contre 5 et 2 abstentions.

CHAPITRE 2

Définitions et champ d'application de la loi

Section 1

Définitions

L'article 3 est adopté par 10 voix contre 3 et 4 abstentions.

Section 2

Champ d'application

L'article 4 est adopté par 10 voix contre 3 et 4 abstentions.

HOOFDSTUK 3

**Bevordering van collectieve onderhandelingen
over loonvaststelling****Afdeling 1**

*Verhoging van de dekkingsgraad van collectieve
onderhandelingen en het vergemakkelijken
van de uitoefening van het recht op collectieve
onderhandelingen over loonvaststelling*

Art. 5

Artikel 5 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen
en 4 onthoudingen.

Afdeling 2

*80 procent drempel van de dekkingsgraad
van de collectieve onderhandelingen
op het nationale interprofessionele niveau*

Art. 6 tot 8

De artikelen 6 tot 8 worden achtereenvolgens aan-
genomen met 10 tegen 5 stemmen en 2 onthoudingen.

HOOFDSTUK 4

**Informatie met betrekking tot
de door minimumlonen geboden bescherming****Art. 9**

Artikel 9 wordt aangenomen met 10 tegen 3 stemmen
en 4 onthoudingen.

HOOFDSTUK 5

**Recht op verhaal en bescherming
tegen nadelige behandeling of
gevolgen****Art. 10 en 11**

De artikelen 10 en 11 worden achtereenvolgens aan-
genomen met 10 tegen 3 stemmen en 4 onthoudingen.

CHAPITRE 3

**Promotion des négociations collectives
en vue de la fixation des salaires****Section 1^{re}**

*Accroissement du taux de couverture des négociations
collectives et facilitation de l'exercice du droit
à la négociation collective
en vue de la fixation des salaires*

Art. 5

L'article 5 est adopté par 10 voix contre 3 et
4 abstentions.

Section 2

*Le seuil de 80 pour cent de taux de couverture
des négociations collectives
au niveau national interprofessionnel*

Art. 6 à 8

Les articles 6 à 8 sont successivement adoptés par
10 voix contre 5 et 2 abstentions.

CHAPITRE 4

**Information relative à la protection offerte
par des salaires minimaux****Art. 9**

L'article 9 est adopté par 10 voix contre 3 et
4 abstentions.

CHAPITRE 5

**Droit à la réparation et à la protection
contre un traitement défavorable ou
des conséquences défavorables****Art. 10 et 11**

Les articles 10 et 11 sont successivement adoptés
par 10 voix contre 3 et 4 abstentions.

HOOFDSTUK 6

Inwerkingtreding

Art. 12

Amendement nr. 1 wordt aangenomen met 11 tegen 3 stemmen en 3 onthoudingen.

Het aldus gewijzigde artikel 12 wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen en 2 onthoudingen.

*
* *

Het gehele aldus geamendeerde en wetgevingstechnisch verbeterde wetsontwerp wordt bij naamstemming aangenomen met 10 tegen 5 stemmen en 2 onthoudingen.

Resultaat van de naamstemming:

Hebben voorgestemd:

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

PS: Caroline Désir, Marie Meunier;

PVDA-PTB: Nadia Moscufo, Robin Tonniau;

Vooruit: Jeroen Soete;

cd&v: Tine Gielis;

Ecolo-Groen: Sarah Schlitz;

Open Vld: Vincent Van Quickenborne.

Hebben tegengestemd:

N-VA: Frieda Gijbels, Wouter Raskin, Axel Ronse;

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn.

Hebben zich onthouden:

Les Engagés: Isabelle Hansez, Aurore Tourneur.

De rapportrice, De voorzitter,

Florence Reuter Denis Ducarme

Bepalingen die een uitvoeringsmaatregel vereisen (artikel 78.2, vierde lid, van het Reglement): de artikelen 6, 8 en 9.

CHAPITRE 6

Entrée en vigueur

Art. 12

L'amendement n° 1 est adopté par 11 voix contre 3 et 3 abstentions.

L'article 12, ainsi modifié, est adopté par 12 voix contre 3 et 2 abstentions.

*
* *

L'ensemble du projet de loi, tel qu'il a été modifié et corrigé sur le plan légistique, est adoptée, par vote nominatif, par 10 voix contre 5 et 2 abstentions.

Résultat du vote nominatif:

Ont voté pour:

MR: Denis Ducarme, Florence Reuter;

PS: Caroline Désir, Marie Meunier;

PVDA-PTB: Nadia Moscufo, Robin Tonniau;

Vooruit: Jeroen Soete;

cd&v: Tine Gielis;

Ecolo-Groen: Sarah Schlitz;

Open Vld: Vincent Van Quickenborne.

Ont voté contre:

N-VA: Frieda Gijbels, Wouter Raskin, Axel Ronse;

VB: Kurt Moons, Ellen Samyn.

Se sont abstenus:

Les Engagés: Isabelle Hansez, Aurore Tourneur.

La rapporteure, Le président,

Florence Reuter Denis Ducarme

Dispositions nécessitant une mesure d'exécution (article 78.2, alinéa 4, du Règlement): les articles 6, 8 et 9.